

LA DISCONTINUITÉ DE L'ESPACE DE QUALIFICATION DANS LES ACTIVITÉS SPORTIVES : UN FREIN À L'EMPLOI DES DIPLOMÉS DE STAPS

Hubert AMARILLO

Université d'Aix – Marseille II

hubamar@hotmail.fr

Résumé :

L'espace de qualification du secteur sportif est « discontinu », en raison d'une rupture entre le processus de qualification des professions intermédiaires et celui des professions supérieures. L'accès à la catégorie cadre, peu nombreuse, est basé sur la promotion et l'ancienneté, ce qui est défavorable aux diplômés de STAPS.

Mots – clés :

Analyse sociétale, insertion professionnelle, emploi sportif

INTRODUCTION

Cette contribution propose d'étudier la question des relations entre formation et emploi dans le secteur sportif et d'éclairer la problématique de l'insertion professionnelle difficile des diplômés de STAPS. Cette insertion se caractérise en particulier par un désajustement, à la baisse, entre niveau de formation et niveau de qualification de l'emploi (Molinari, 2000).

L'enquête « Génération 2001 » du CEREQ confirme que ce désajustement est plus fort chez les sportifs que dans les autres filières universitaires (Giret et alii, 2006). Chez les diplômés du second cycle de STAPS¹, la proportion de cadres représente 19 % des emplois occupés après trois années passées sur le marché du travail, contre 31 % dans les autres filières universitaires². Ils occupent aussi plus souvent une position de profession intermédiaire que les autres étudiants.

Dans ce texte, nous définirons le secteur sportif à partir de deux codes de la nomenclature d'activités française (NAF, INSEE) : la « gestion d'installations sportives » (code 92.6 A) et les « autres activités sportives » (code 92.6 C). La majorité de ces emplois sont liés à l'organisation et à l'encadrement d'activités sportives, et ce sont ces emplois qui feront l'objet d'un examen particulier.

Ce texte se tient à distance d'une conception « adéquationniste » de la relation formation – emploi, qui suppose que l'on puisse mettre en rapport, de façon assez mécanique, des formations repérées d'un côté et des emplois eux aussi strictement repérables de l'autre. Il donne crédit à une vision systémique, où cette relation est inscrite dans un environnement socio – économique plus large et plus complexe.

Dans cette perspective, notre contribution montre l'intérêt de transférer les acquis de l'approche dite « sociétale » (Maurice, Sellier et Silvestre, 1982), afin d'appréhender la question de la qualification sportive. Selon cette approche, la qualification se conçoit comme le résultat de rapports sociaux en interaction (rapports éducatif, organisationnel et industriel). Ces rapports ont été historiquement formés entre différentes catégories d'acteurs (fédérations sportives, Etat, organisations d'employeurs et de salariés). Ils possèdent une certaine cohérence entre eux – c'est le principal postulat de l'analyse sociétale.

Dans les lignes suivantes, nous essaierons de définir en quoi consiste chacun de ces rapports dans le cas des emplois liés à l'organisation et à l'encadrement d'activités sportives. Nous verrons que leur interaction explique le caractère spécifique des normes de formation et de stratification de la qualification de ces activités. Il se traduit par une proportion sensiblement élevée de professions intermédiaires comparée à celle de

cadres et dirigeants. Ce fait contribue nettement à expliquer le faible recours aux titulaires de formations universitaires.

Notre démonstration s'appuiera principalement sur les données issues du recensement général de la population de l'INSEE, et sur des informations plus qualitatives recueillies par entretiens au cours d'enquêtes de terrain menées par l'auteur.

1. EDUCATION ET FORMATION : LA DISCONTINUITÉ DE L'ESPACE DE QUALIFICATION

Cette partie étudie le « rapport éducatif », soit les rapports sociaux relatifs au système d'éducation et de formation dans le champ sportif. Avant de nous engager dans l'étude de ce rapport, nous rappellerons sa filiation avec la notion d'« espace de qualification », et plus largement avec le concept d'« espace » élaboré par l'approche sociétale.

1.1. La notion d'« espace de qualification » : rappel historique et définition

La notion d'« espace de qualification » est la première et la principale conceptualisation à partir de laquelle a été construite l'approche sociétale. Elle lui a conféré un degré de généralité qui lui a permis d'être appliquée à de nombreux objets de recherche dans les années 1980 et 1990. Mais à l'origine, cette notion empirique désignait « *les formes et processus d'acquisition et de développement de la qualification des salariés* » (Maurice, 1998, p. 6) dans l'entreprise industrielle allemande.

Cette notion avait pour objectif de dépasser la définition traditionnelle de la qualification en terme de « niveaux ». Parler d'espace, c'est privilégier :

- Une analyse en terme de *processus*. Elle était induite par le constat d'une continuité de la qualification de l'ouvrier qualifié allemand à celle de l'ingénieur, cette dernière catégorie étant majoritairement formée dans le sillage de la qualification ouvrière certifiée. Par suite, cette analyse s'intéresse aux phénomènes de *mobilité* des travailleurs, dont les régularités sont productrices d'une stratification des qualifications. Elle fait ainsi ressortir tant les éléments de continuité (« *continuum* », selon les auteurs) que de *discontinuité* de ces processus. Ainsi, dans l'entreprise industrielle française, on observe une nette discontinuité entre le groupe des ouvriers et de la maîtrise, et celui des cadres et ingénieurs.
- Une analyse en terme de *qualité* des *relations* entre acteurs. Les auteurs observaient en particulier les relations de coopération et de conflit. Dans le cas de l'entreprise allemande, les relations d'apprentissage entre ouvriers et non-ouvriers (rôle de formateur du contremaître) impliquent

la coopération et favorisent la polyvalence. Par suite, la notion d'« espace de qualification » privilégie la question des *rapports sociaux* qui se nouent dans tel ou tel système de formation.

- Une analyse en terme de *socialisation*. L'apprentissage « dual » à l'allemande apparaissait comme le socle de cette continuité de la qualification, et comme une forme particulière de socialisation. D'où l'importance accordée par cette notion aux « *modes d'existence des salariés à l'entreprise* ».

Dans la mesure où les rapports sociaux noués autour de la qualification (le système éducatif et de formation) représentent un « *ensemble de règles et de ressources organisées de façon réursive* » (Maurice, 1998, p. 6), durable, ils possèdent un caractère éminemment structurel.

La notion d'« espace » est donc générale, proche de celle de « structure », ou tout au moins désigne le structurel dans le « réel ». Retenue pour ses propriétés heuristiques, elle a été développée par les travaux d'origine de l'approche sociétale pour conceptualiser un certain nombre d'autres phénomènes dans chacune des deux sociétés étudiées (française et allemande) : la qualification (nous venons d'en parler), l'organisation industrielle (l'« *espace d'organisation* »), les relations professionnelles (l'« *espace industriel* »). Puis, plus tardivement, dans les années 1990, l'innovation ou « *espace d'innovation* »³.

« Rapport éducatif » et « espace de qualification » désignent alors des objets très proches, mais à partir d'angles de vue différents. En renvoyant à une certaine perspective structuraliste, la notion d'« espace » est d'emblée plus conceptuelle, tandis que le « rapport éducatif » exprime une conception plus empirique du système éducatif et de formation, notamment parce qu'elle met l'accent sur les rapports sociaux.

1.2. Le rapport éducatif dans les activités sportives : importance de la socialisation sportive initiale et discontinuité de l'espace de qualification

Selon Maurice, Sellier et Silvestre (1979), le rapport éducatif se définit comme les « *relations entre la hiérarchie des positions produites par le système de formation et celle des catégories d'emplois* ».

D'un côté, il s'agit d'étudier « *comment se réalise et quelles formes prend (...) la socialisation des travailleurs par le système éducatif et de formation professionnelle* ». De l'autre, il importe de rechercher comment cette socialisation s'articule avec « *la mobilité des travailleurs, et les différentes catégories d'emploi ou de qualifications entre lesquelles ils se répartissent* » (Maurice, Sellier et Silvestre, 1979, p. 336). Le rapport éducatif s'intéresse donc aux relations entre socialisation éducative, stratification des qualifications qui y sont obtenues, mobilité professionnelle des travailleurs et hiérarchie des emplois.

1.2.1. La « socialisation sportive fédérale initiale » : forme particulière de socialisation professionnelle et contribution majeure au rapport éducatif

Nombre de jeunes s'engagent dans des formations sportives, et font de l'encadrement de la pratique sportive leur métier, suite à leur expérimentation en tant qu'amateur et / ou bénévole (Chevalier, 2002).

Ce phénomène montre le rôle majeur de la « socialisation fédérale initiale » tant dans l'acquisition de savoirs et savoir – faire, que dans l'accumulation des expériences d'encadrement. Il n'existe pas, en effet, de formation professionnelle sportive initiale, au même titre que dans d'autres spécialités de formation. Le monde fédéral intervient alors comme espace préparatoire à l'exercice professionnel plus confirmé et durable. Par exemple, selon une étude menée en Haute Normandie, 93 % des salariés titulaires d'un contrat « emploi – jeune » dans le secteur sportif avaient déjà une expérience de pratiquant ou de bénévole avant leur emploi. Selon une autre étude concernant la région PACA, près de la moitié (46 %) de ces salariés étaient déjà connus de leur employeur avant leur embauche (Amarillo, Rossetto, 2000).

Cette « professionnalisation » des amateurs et des bénévoles constituerait un cas particulier de socialisation professionnelle, distinct des formes générales que cette socialisation emprunte dans d'autres activités économiques (Chevalier, 2002).

Ceci amène à souligner le fait que les activités sportives de loisir sont structurées par des organisations ayant un rôle de formation, même si cela n'est pas reconnu. Les amateurs passent ainsi par des « niveaux » reconnus de pratique, où ils se révèlent plus ou moins bons.

Les organisations sportives sont le principal lieu de reproduction de la qualification via leur rôle de socialisation des amateurs et des bénévoles, et de socialisation professionnelle des encadrants fédéraux et des stagiaires de la formation professionnelle.

Au total, cette socialisation professionnelle originale est suffisamment répandue dans le domaine sportif pour être considérée comme une réalité à articuler à l'ensemble du rapport éducatif du secteur sportif.

1.2.2. Le rôle de l'Etat et des fédérations dans la structuration d'un groupe professionnel autour d'un diplôme de niveau bac

Le système de formation professionnelle organisé par le Ministère de la Jeunesse et des Sports (MJS) se caractérise globalement par sa faible articulation avec le système de formation générale (Education Nationale), et par une place importante attribuée à l'expérience et l'alternance, qui conforte le rôle du monde fédéral dans sa fonction de reproduction de la

qualification. Plus encore, ce système de formation a conduit à la structuration d'un groupe professionnel central d'éducateur sportif autour d'un diplôme de niveau IV.

1 - Le premier constat est celui d'une *faible articulation entre système de formation générale et système de formation professionnelle* du MJS. Il n'existe pas de formation sportive initiale. La faible articulation entre les deux systèmes favorise les *doubles parcours de formation*, l'un dans le système de formation professionnelle du MJS, centré autour d'une logique de métier, l'autre dans le système de formation générale, et pas nécessairement dans la filière STAPS. La massification des entrées dans l'enseignement supérieur au cours des années 90 a tendu à renforcer cette logique de doubles parcours.

2 – Deuxième constat, l'entrée en formation et l'acquisition des titres accordent une large place à l'*expérience*. La réussite aux tests d'entrée en formation du MJS suppose que le candidat dispose déjà d'une expérience plus ou moins longue de pratique sportive personnelle, accompagnée le plus souvent d'une pratique d'encadrement. Par exemple, dans sa description de l'emploi de « moniteur d'activités nautiques monovalent », basée sur des enquêtes de terrain, l'étude du cabinet AMNYOS (2001) observait que « *l'entrée dans l'emploi est fréquemment précédée d'une longue pratique personnelle (4 à 8 ans selon les disciplines nautiques) – de type sportive ou compétitive – (...) et d'expériences d'encadrement d'activités à titre bénévole ou d'expériences d'aide moniteur à titre salarié* » (p. 18). Ensuite, pendant la formation, le principe de l'alternance domine. L'accès à un diplôme sportif de niveau supérieur exige par ailleurs le respect d'un délai, pendant lequel le candidat acquiert généralement une expérience professionnelle et un perfectionnement technique supplémentaires. Selon les textes, le détenteur d'un brevet d'Etat de premier degré doit respecter un délai de deux ans avant de se présenter au brevet de second degré, et le titulaire de ce dernier attendra au moins quatre ans avant d'entrer en formation au brevet de troisième degré. Selon les DRJS, les parcours professionnels des candidats amènent le plus souvent à dépasser cette durée théorique du parcours de formation. Le système de formation du MJS privilégie ainsi une forme de socialisation qui s'appuie sur l'expérience et l'alternance, associant étroitement le monde fédéral.

3 – Le troisième constat est plus essentiel pour notre propos. Le système de formation et de validation élaboré par le MJS a joué un rôle central dans la consolidation d'un groupe professionnel de l'encadrement sportif homogène, et dans son positionnement à un niveau de « profession intermédiaire ». La loi sur le sport de 1984 a promu cette centralité. Elle stipule que la détention d'un diplôme homologué par l'Etat est la condition nécessaire à la rémunération. L'objectif est alors un resserrement du lien entre diplôme et exercice professionnel. Il se traduit par la consolidation du lien entre un titre de niveau IV et un groupe professionnel aux prérogatives spécifiques. Dès 1990, les détenteurs d'un titre de ce niveau de formation

représentaient le groupe dominant dans la catégorie professionnelle « moniteurs et éducateurs sportifs », alors qu'ils étaient loin de l'être en 1982⁴.

1.2.3. Une faible articulation du système de formation des éducateurs sportifs aux emplois de niveau hiérarchique supérieur : « espace qualificationnel » contre « espace organisationnel » ?

Néanmoins, le dispositif de formation du MJS a été conçu selon une logique de filière professionnelle, allant du Brevet d'Etat d'Educateur Sportif du premier degré (BEES 1), correspondant à un titre de niveau IV, au BEES 2 (niveau II) et au BEES 3 (niveau I).

Cette filière prévoit une promotion vers les emplois hiérarchiques de cadre (formateur d'encadrants sportifs, entraîneur, responsable d'équipement...) selon un *continuum* à partir de la qualification « de base » d'éducateur sportif (BEES 1). Généralement, l'accès à cette qualification s'appuie sur des titres, ou à défaut sur des niveaux définis par les fédérations sportives, qui apparaissent alors comme les premières « marches » de la qualification d'Etat. La mobilité professionnelle part ainsi d'un *socle* de connaissances *commun* (technique sportive, pédagogie, administration et gestion) et procède de son *élargissement* vers des catégories supérieures de qualification (BEES 2, puis BEES 3).

A notre sens, cette logique de continuité et d'élargissement d'une qualification de base rappelle le principe d'une stratification du marché du travail selon la notion d'« *espace qualificationnel* », élaborée par l'approche sociétale (Maurice, Sellier et Silvestre, 1979, p. 345 et suivantes). C'est – à dire, un espace :

- avec un certain *continuum* à partir des qualifications de base (moniteur, puis éducateur, etc.), par lesquelles passerait l'*ensemble* d'un groupe professionnel, vers celles d'encadrant hautement qualifié exerçant des responsabilités qui le rattachent au groupe hiérarchique des cadres ;
- avec une qualification sportive très *spécifique* (par rapport à l'ensemble de la société) mais dont la *généralité* (le fait qu'elle soit répandue dans le groupe professionnel) et l'unité contribuent à une forte identité et *homogénéité* de la qualification du groupe des professionnels de l'organisation et de l'encadrement d'activités sportives.

Cependant, dans les faits, l'essentiel des flux de sortants du système de formation de Jeunesse et Sports s'est concentré sur le premier degré. Le poids des détenteurs de BEES 2 est presque sans commune mesure avec celui des titulaires de BEES 1 : en 2003, on compte 643 brevets du second degré délivrés pour 9 089 du premier degré, soit une proportion de 7,1 % (Le Rohellec et Truchot, 2005). Plus encore, entre 1995 et 2003, l'augmentation du nombre de BEES 2 délivrés « *est sensiblement moins*

forte que celle du premier degré », ce ralentissement « induisant ainsi des freins aux possibilités de carrières sportives ». Quant aux BEES 3, ils concernent moins d'une dizaine de lauréats par an.

Une relation forte s'est donc historiquement établie entre la construction d'un groupe professionnel, avec des prérogatives d'exercice spécifiques, celui d'éducateur sportif, et un diplôme professionnel d'Etat de niveau IV, le BEES. La logique de filière a peu fonctionné, et le BEES 1 apparaît presque autant comme un diplôme « plafond » qu'un diplôme « plancher ».

La création du BPJEPS⁵ en 2001 n'a pas fondamentalement changé ces données. Il ne s'inscrit pas plus que le BEES dans un système hiérarchisé de qualifications. Et en mettant l'accent sur les compétences acquises sur le terrain, il consolide le rôle du monde fédéral dans la reproduction des qualifications.

Initialement conçue pour générer un « *processus de stratification par la qualification* » (Maurice, Sellier et Silvestre, 1979, p. 336), la filière de formation du MJS a en réalité contribué à établir une nette *discontinuité* entre une qualification de niveau intermédiaire, détenue par une très large frange d'un groupe professionnel, et les possibilités d'accès, par la qualification certifiée, à des catégories d'emploi de niveau supérieur.

L'accès aux positions de cadre et de dirigeant dans les organisations sportives se fait le plus souvent dans le prolongement de la formation professionnelle « de base » d'éducateur sportif, et à l'ancienneté. La détention de diplôme de niveau supérieur (BEES 2) n'est pas une condition nécessaire. Le secteur sportif est une activité où le groupe des cadres fait un « *appel structurel aux peu diplômés* » (Bouffartigue, 2005, p. 10).

C'est bien une logique de « métier » qui domine et non celle de diplômes hiérarchisés. Les identités professionnelles et les acteurs sociaux sont fortement constitués ; ils sont engagés dans la construction de certifications de la formation professionnelle, et en retour ces certifications bénéficient d'une forte estime sociale. Ils sont aussi engagés dans la transmission des savoirs et savoir – faire, dans la reproduction de la qualification. Les titres universitaires – en particulier, la filière STAPS – restent à l'écart de cette logique.

L'accès à des postes plus élevés ne relèverait donc plus d'un « *espace qualificationnel* », mais plutôt d'un « *espace organisationnel* », qui en est distinct (Maurice, Sellier et Silvestre, 1979, pp. 345 et suivantes). Dans ce dernier espace, la qualification des travailleurs, au sens de la stratification des emplois, y serait très dépendante de la diversité de fonctionnement des *organisations*. Autrement dit, très dépendante de l'« *espace organisationnel* » dans lequel elle se forme. Cet espace présenterait les caractéristiques suivantes, opposées à celle de l'espace qualificationnel :

- la *généralité* des qualifications (contrairement à leur spécificité dans l'autre catégorie);
- des *itinéraires de mobilité* des travailleurs qui seraient *moins structurés* que dans l'espace qualificationnel (on accède aux emplois par des types de diplômes assez variés, ou sans diplôme spécifique) ;
- *l'instabilité et l'hétérogénéité des groupes sociaux et professionnels*. En témoigne la diversité des appellations professionnelles (agents de développement, chefs de projet, coordonnateurs, managers, etc.), par rapport à la catégorie générique d'éducateur sportif. Ce fonctionnement est beaucoup plus proche du système de formations générales hiérarchisées de l'Education Nationale.

2. LA PLACE CENTRALE DES PROFESSIONS INTERMEDIAIRES DANS L'ORGANISATION DES ENTREPRISES

Le second rapport social (« *rapport organisationnel* ») traite des relations entre l'organisation du travail des entreprises et la hiérarchie et le contenu des qualifications.

2.1. La place centrale des professions intermédiaires

Les dirigeants et les cadres⁶ ne représentent que 11,3 % des actifs du secteur sportif, tandis que les professions intermédiaires constituent le groupe le plus important (48,8 %) (*tableau 1*). De plus, à elle seule, la profession des « moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels » représente 72,1 % de ce dernier groupe. Les catégories d'ouvriers et d'employés (39,9 %) constituent le troisième grand ensemble professionnel. Cette répartition des emplois semble avoir une propriété structurelle, car elle n'a pas fondamentalement changé entre 1990 et 1999 (*tableau 1*).

Tableau 1

Structure professionnelle du secteur du sport en 1990 et 1999 (effectifs et %)

	1990		1999	
	effectifs	%	effectifs	%
PCS				
Dirigeants et cadres	6 396	10,0	11 319	11,3
Professions intermédiaires	30 228	47,1	48 897	48,8
- Dont « 4233 »*	24 508	38,2	35 247	35,2
Employés et ouvriers	27 608	42,9	39 989	39,9
Total	64 232	100,0	100 205	100,0

Source : Recensement Général de la Population, 1990 et 1999, INSEE

* « moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels »

L'intérêt de présenter cette structure de qualification, très étroite à son sommet, est de souligner sa *cohérence* avec l'espace de qualification sportif, centré autour d'un diplôme de niveau IV.

L'hypothèse de *discontinuité* de l'espace de qualification évoquée plus haut a toutes les chances d'être encore accentuée si l'on examine plus précisément la catégorie « dirigeants et cadres ». Elle est en effet composée de deux sous – groupes : les « artisans, commerçants et chefs d'entreprise », et les « cadres et professions intellectuelles supérieures ». Dans le premier sous – groupe, peu de personnes sont détentrices de titres de niveau supérieur de formation. Dans le deuxième, l'accès est davantage subordonné à la détention de diplômes de l'enseignement supérieur. Dès lors, à son sommet, le système de stratification des emplois du secteur sportif apparaît encore moins lié à l'usage de titres élevés que ne le laisse supposer la part de la catégorie « dirigeants et cadres ».

Le secteur des services sportifs continue ainsi à se structurer massivement autour des professions intermédiaires.

En somme, la force institutionnelle du monde fédéral associée à celle de l'Etat, et le rôle prépondérant qu'ils jouent dans la formation professionnelle constituent un quasi – monopole dont la contrepartie est la reconnaissance, par l'entreprise, des normes et des hiérarchies professionnelles qui découlent du système de formation lui-même. Ce qui a pour effet le maintien d'un système de stratification des emplois concentré autour des professions intermédiaires sportives.

2.2. Le système de travail : polyvalence et hiérarchisation des situations d'emploi

2.2.1. La division sociale du travail : polyvalence contre hiérarchie fonctionnelle ?

Le secteur sportif est essentiellement composé de petits et très petits établissements, comptant souvent moins de cinq salariés.

Dans la plupart de ces établissements, la division du travail est nécessairement peu poussée. Le contenu des emplois de la catégorie « moniteurs et éducateurs sportifs », en particulier ceux titulaires d'un diplôme sportif d'Etat de niveau IV, se caractérise par une assez forte polyvalence. Outre les fonctions d'encadrement de la pratique, ces travailleurs participent généralement à l'organisation et à la mise en place des activités, et ce d'autant plus que l'employeur est de petite taille.

La montée des contraintes organisationnelles et gestionnaires dans le monde associatif conduit aussi à l'exercice croissant d'autres activités de travail : participation au développement de l'offre, promotion de la structure,

implication dans l'organisation d'événements et de manifestations sportives...

Cette catégorie de travailleurs exerce souvent des responsabilités de chef d'équipe. Ils sont amenés à organiser le travail des bénévoles. Ils participent à l'organisation du travail des titulaires d'emploi de niveau V (moniteurs fédéraux). Légalement, en effet, ces moniteurs, quel que soit leur statut d'emploi, sont encadrés par une personne titulaire d'un diplôme de niveau supérieur.

Enfin, cette catégorie contribue à la reproduction de la qualification sportive. Cette fonction peut apparaître comme diffuse, car la finalité des organisations sportives confédérées n'a pas explicitement cet objectif. Mais, au travers de l'encadrement de pratiquants et de bénévoles ayant une fonction d'entraînement, le secteur des services sportifs joue bien un rôle dans la reproduction d'une part conséquente de la qualification, alors que dans la plupart des secteurs d'activité, services ou industrie, cette fonction de reproduction est transférée au profit d'organisations spécialisées.

Dans les organisations, l'emploi d'éducateur sportif s'est donc orienté vers une multiplication des compétences exercées, dont une large partie relève de la catégorie « cadre ».

2.2.2. Une hiérarchie des statuts en partie fondée sur les situations d'emploi

Comme les variations saisonnières de l'activité sont fortes, celles du volume d'emploi le sont aussi. Elles contribuent à distinguer un volant de personnel temporaire et un noyau constitué de personnel plus stable, auquel appartiennent généralement les éducateurs sportifs les plus qualifiés.

Plus largement, les possibilités d'accès à un emploi rémunéré et stable constituent un des enjeux importants des rapports sociaux noués autour de l'accès à une position favorable dans la division sociale du travail sportif. Les différentes situations d'emploi observées entre catégories de bénévoles, entre bénévoles et salariés, et entre salariés saisonniers et permanents sont autant de phénomènes contribuant à une forte hiérarchisation sociale et professionnelle.

La prise en compte de cette forme de division sociale impliquerait alors d'élargir la conception « classique » de la stratification hiérarchique des emplois que contient, notamment, la référence à la catégorie « professions intermédiaires ».

2.3. Le découplage entre « hiérarchie » des positions socioprofessionnelles, formation et fonctions occupées : un effet de la discontinuité de l'espace de qualification sportif ?

2.3.1. Le découplage entre « hiérarchie » des positions socioprofessionnelles et fonctions occupées

L'analyse succincte du contenu de travail des éducateurs sportifs (cf. supra, 2.2.1.) invite à émettre l'hypothèse d'un décalage potentiel entre le niveau occupé dans la hiérarchie des positions professionnelles (en gros, l'appartenance au groupe des « professions intermédiaires ») et le niveau fonctionnel des activités exercées, qui relèvent dans bien des cas de compétences de la catégorie « cadre ».

Ce point peut être illustré par certains résultats de l'étude déjà citée du secteur du nautisme menée à l'échelle nationale par le cabinet AMNYOS en 2001. D'après cette étude, lorsque l'on examine le degré de responsabilité et le contenu concret des activités exercées par les « moniteurs et éducateurs sportifs », près de 10 % de ces emplois relèvent en fait de la catégorie cadre.

2.3.2. Le décalage entre « hiérarchie » des positions socioprofessionnelles et formation

Le Roux (Camy, 2002) tient à « signaler le possible décalage entre le niveau de formation des personnes et la fonction qu'elles exercent dans l'entreprise » (Le Roux, p. 32), sachant que par « fonction », l'auteur se réfère au niveau repéré des emplois dans la hiérarchie des positions professionnelles.

En effet, dans le secteur du sport, 25 % des actifs détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur, et 26 % un titre de niveau IV (bac, brevet professionnel ou autre diplôme). A peine 15 % d'entre eux n'ont aucun diplôme ou le certificat d'études primaires, alors qu'en moyenne, en France, cette proportion est de près de 21 % tous métiers confondus. Les actifs de ce secteur sont en moyenne plus diplômés que ceux de la population active en général, alors que la structure des emplois y est très étroite à son sommet.

Les emplois relevant de la profession de « moniteur et éducateur sportif » se caractérisent aussi par un niveau de formation élevé. Près de deux actifs sur trois ont un titre au moins équivalent au niveau IV : 26,6 % sont diplômés au delà du bac et 38,2 % détiennent un titre de niveau bac. A peine 7,7 % relèvent de la catégorie « aucun diplôme, CEP ou aucun diplôme déclaré », cette dernière modalité (« aucun diplôme déclaré ») pouvant surestimer la part des personnes les moins diplômées (RGP, 1999).

Au total, malgré l'élévation du niveau général des diplômés de ces catégories d'emploi, les possibilités d'accès à la catégorie cadre auraient de moins en moins de chances de s'effectuer au sein du secteur sportif.

A notre sens, ces décalages entre la « hiérarchie » des positions socioprofessionnelles d'un côté, et les fonctions occupées et la formation de l'autre, peuvent être lues comme des rapports sociaux en cohérence avec les

effets de la discontinuité de l'espace de qualification sportif précédemment décrite.

3. UN PAYSAGE SOCIAL DOMINE PAR L'ETAT ET LES FEDERATIONS

Le « *rapport industriel* », troisième et dernier niveau d'approche des rapports sociaux, est relatif au champ de la négociation et des conflits d'intérêts, et plus largement aux formes institutionnalisées de régulation des rapports sociaux.

Les questions des formes de rémunération, de défense et de diversification des statuts professionnels font partie intégrante de ce niveau d'analyse.

3.1. Rétribution du travail et statut professionnel : la place centrale de l'Etat et des fédérations

Dans le secteur sportif, les rapports sociaux relatifs aux rémunérations, aux statuts professionnels, et surtout ceux liés à la formation, échappent très largement au droit commun du travail et à la logique paritaire. L'Etat et les fédérations, via la délégation, conservent le monopole des décisions et de leurs applications, en particulier dans le domaine de la formation. Par ricochet, ils agissent aussi sur le niveau des rémunérations et sur les grands contours des groupes professionnels, via les prérogatives liées aux différents titres étatiques et fédéraux. Les employeurs du mouvement sportif fédéral (COSMOS) et du sport lucratif (SNEISS) semblent être les principaux alliés de ce rapport de force, car ils sont opposés aux décisions pouvant augmenter leurs charges salariales. Rares sont alors les secteurs où les rémunérations, la hiérarchie des qualifications et les processus de formation font l'objet de décisions négociées qui puissent remodeler le paysage social dessiné par l'Etat et les fédérations.

Ainsi, la place dominante de l'Etat et des fédérations, et le désengagement des acteurs sociaux traditionnels apparaissent cohérents avec les normes de production et de stratification des qualifications décrites plus haut.

3.2. Le bénévolat intervient dans la constitution des rapports sociaux de rémunération et celle des statuts professionnels

Le bénévolat est une force de travail à intégrer dans l'étude du « *rapport industriel* ». Des études⁷ sur le bénévolat ont montré que le sport est un des domaines associatifs dans lesquels les bénévoles s'investissent le plus. Ceci est visible tant en termes de volume de travail offert par chaque actif que par le nombre moyen de bénévoles par employeur. Paradoxalement, les bénévoles sont les plus nombreux et les plus actifs dans les associations sportives employeurs. Le développement du salariat dans le sport, loin d'aboutir à une remise en cause du bénévolat, paraît renforcer sa place

comme une forme structurelle de « rémunération » du travail. La présence d'actifs bénévoles agit ainsi sur la combinaison bénévolat / salariat. Elle influe sur les réponses à donner à la question de savoir quelles forces de travail doivent bénéficier d'une rémunération monétaire, et à quel niveau déterminer celle-ci. Elle interagit avec la « mise en forme » du travail salarié (Maurice, 1986). Elle est donc étroitement liée aux questions de défense des intérêts des salariés, en terme de rémunération et de constitution des identités salariales et professionnelles.

CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

Dans les lignes précédentes, nous avons observé que l'hypothèse d'une interaction entre plusieurs rapports sociaux, avancée par l'analyse sociétale, expliquait les normes particulières de production et de stratification de la qualification dans le secteur sportif.

Nous avons mis en évidence une cohérence entre le système de formation (« rapport éducatif ») et la hiérarchie des emplois (« rapport organisationnel ») du secteur sportif, dominé par les professions intermédiaires et faiblement générateur d'emplois de cadres.

L'observation de cette cohérence nous a conduit à faire l'hypothèse d'une *discontinuité* entre le processus de qualification des professions intermédiaires et celui des professions supérieures. Le premier segment correspond à un « espace qualificationnel », où l'identité et l'homogénéité de la qualification du groupe des éducateurs sportifs est forte, construite autour du diplôme, et reconnue par l'entreprise. Le second segment se rapporte à un « espace organisationnel », où l'ancienneté et la formation sur le tas, dépendantes de l'organisation des entreprises, déterminent principalement l'accès aux positions plus élevées.

Par ailleurs, en échappant largement au droit commun du travail et à la logique paritaire, le secteur sportif peut fonctionner avec ses propres normes en matière de constitution et de stratification des qualifications.

L'espace de qualification ainsi décrit explique que les diplômés de STAPS soient peu employés – sinon sous-employés – dans le secteur sportif. Les fonctions d'encadrement sont avant tout pourvues à partir de promotions internes. Même l'élévation globale du niveau de formation des actifs dans les années 1990 n'a pas changé la structure professionnelle de ce secteur. Dans ce contexte, les étudiants de la filière STAPS ne cherchent pas nécessairement à s'orienter vers les emplois offerts par le secteur sportif, où l'embauche et la promotion font référence à d'autres critères que celui du niveau ou de la spécialité du diplôme obtenu.

A la lumière de ces résultats, l'amélioration de l'insertion des diplômés de cette filière impliquerait :

- la poursuite de la professionnalisation du second cycle des études. Cette professionnalisation doit se rapprocher de la définition qu'en donne la sociologie des professions : acquérir des compétences reconnues comme professionnelles par un secteur d'activité ;
- un renforcement de l'alternance dans le but d'articuler l'enseignement universitaire au segment « qualificationnel » ; plus largement, rompre avec la logique de « discontinuité » de l'espace de qualification ;
- des emplois davantage définis par des niveaux de qualification reconnus par la négociation collective.

Ces mesures conduiraient à défendre les qualités et l'identité de groupes professionnels autres que celui des seuls éducateurs sportifs, autrement dit à favoriser leur accession au statut de métier – si l'on considère les différents usages que ce mot présente aujourd'hui (Piotet, 2002).

Cette réforme aurait actuellement l'avantage d'être portée par le nouveau « vocationalisme » de la formation professionnelle en France (Méhaut, 2006). Néanmoins, l'approche sociétale nous enseigne que la réalisation d'une telle réforme du champ formation – emploi ne peut progresser sans une transformation des rapports sociaux entre les acteurs de ce champ. Dans le secteur du sport, cela signifie qu'il est urgent que les partenaires sociaux représentent une authentique instance régulatrice face à l'action conjointe de l'Etat et des fédérations sportives.

Bibliographie

Amarillo, H., Rossetto, F. (2000), / Deuxième mission d'ingénierie régionale dans le domaine de l'animation et du sport. Programme « Nouveaux Services Emplois Jeunes » / Marseille, Rapport DRDJS PACA.

Bouffartigue, P. (2005), « Où sont, qui sont les 'cadres de promotion' ? Un repérage et quelques commentaires, à partir de l'enquête emploi 2002 » / communication à la 9^{ème} journée d'étude du GDR CADRES, « Savoirs et carrières : que nous apprennent les cadres autodidactes et promus ? » /

Cabinet AMNYOS (2001), / Etude relative à l'opportunité de la création d'un brevet professionnel spécialité nautisme /, Paris.

Camy, J. (2002), / L'emploi sportif en France : situation et tendances d'évolution /, Montpellier : co-édition AFRAPS – RUNOPES.

Chantelat P. (2001), / La professionnalisation des organisations sportives : nouveaux débats, nouveaux enjeux /, Paris : L'Harmattan.

Chevalier V. (avec Dussart B.) (2002), « De l'amateur au professionnel : le cas des pratiquants d'équitation » / L'année sociologique /, 52 : 451-468.

Dubar, C., Tripier, P. (1998), / Sociologie des professions /, Paris : Armand Colin.

Febvre, M., Muller, L. (2004), « La vie associative en 2002. 12 millions de bénévoles » / Insee Première /, 946.

Giret, J. – F., Molinari – Perrier, M., Moullet, S. (2006), / 2001 – 2004 : les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail / Marseille, CEREQ, collection NEF n° 21.

Le Rohellec, A., Truchot, G. (2005), « 100 000 diplômes professionnels sportifs ont été délivrés depuis 1995 » / Stat – Info, 05 – 03.

Maurice, M., Sellier, F., Silvestre J.-J. (1979), « La production de la hiérarchie dans l'entreprise : recherche d'un effet sociétal. Comparaison France – Allemagne » / Revue Française de sociologie / XX : 331 – 365.

Maurice, M. (1986), « La qualification comme rapport social : à propos de la 'qualification' comme 'mise en forme' du travail », pp. 179 – 192 in Salais R., Thévenot L. (eds), / Le travail. Marché, règles, conventions /, Paris : Economica.

Maurice, M. (1998), / Les paradoxes de l'analyse sociétale. Rétrospective et prospective /, Aix – en – Provence, document LEST – CNRS.

Mehaut, P. (2006), « Formation professionnelle à la française : vers un nouveau 'vocationnalisme' ? » / Aix – en – Provence, document LEST – CNRS.

Molinari, M. (2000), « L'insertion à l'issue de la filière STAPS », pp. 33 – 49 in Martinelli, D., Molinari, M. (eds), / L'insertion professionnelle en 1999 des diplômés de l'enseignement supérieur /, Marseille, CEREQ, collection « Documents » n° 150.

Piotet, F. (2002), / La révolution des métiers /, Paris : PUF.

Sorge, A., Maurice, M. (1999), / Embedding organizations. Societal Analysis of Actors, Organizations and Socio-Economic Context /, Amsterdam, Philadelphie : John Benjamins.

¹ Hormis la filière « Education et motricité », qui a pour vocation de conduire à l'enseignement et donne plus sûrement accès à un emploi de cadre.

² Cf. GIRET et alii, pages 10 et 28.

³ Cf. Lanciano C., Maurice M., Nohara H., Silvestre J.-J. (1993). *L'analyse sociétale de l'innovation : genèse et développement*, LEST – CNRS, Aix – en – Provence.

⁴ Cf. Recensement Général de la Population 1982 et 1990, INSEE.

⁵ Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et des Sports.

⁶ Cf. Le Roux N. (2002), op. cité, p.31. L'auteur parle de la catégorie des « managers », qui rassemble en réalité les deux catégories suivantes de la PCS à 6 chiffres : « Artisans, commerçants et chefs d'entreprise » ; « cadres et professions intellectuelles supérieures »

⁷ Cf. La lettre de l'économie du sport, n°286, janvier 1995, et Febvre et Muller (2004).